

Tartu Ülikool

Psühholoogia instituut

Katre Arniste

**TREENERITÖÖ MOTIIVID JA NENDE SEOS TREENERI ENESERAPORTEERITUD
JA SPORTLASE TAJUTUD EESTVEDAMISKÄITUMISE VAHEL**

Seminaritöö

Juhendaja: Aavo Luuk (PhD)

Kaasjuhendaja: Kristel Kiens (MSc)

Läbiv pealkiri: treeneritöö motiivid ja eestvedamiskäitumine

Tartu 2014

Kokkuvõte

Käesoleva tööga uuriti, kas Eesti treenerite treeneritöö tegemise motiivides esineb olulisi erinevusi sugude ja spordialaliikide lõikes. Lisaks vaadeldi võimalikke seoseid treeneritöö motiivide ja treeneri eneseraporteeritud ning sportlase tajutud eestvedamiskäitumise vahel. Mõõtmisvahenditena kasutati Treeneritöö motiivide küsimustikku (*Coaching Motivation Scale*; Frederick & Morrison, 1999) ja Spordi eestvedamiskäitumise küsimustikku (SEK, Sirge, 2008; *Leadership Scale in Sport*, LSS; Challadurai & Saleh, 1980). Antud töö tulemused näitavad, et individuaalalade treenereid motiveerivad oma treeneritöös sisemised motiivid oluliselt kõrgemalt kui meeskonnaalade treenerid. Sugudevahelises võrdluses ei esine olulisi erinevusi. Treenerid hindasid kõige kõrgemalt sisemisi motiive, siis arengule suunatud motiive, professionaalseid suhteid hindavaid motiive, sotsiaalse toetuse motiive ja väliseid motiive. Tulemused näitasid: positiivset seost arengule suunatud motiivide ja treeneri eneseraporteeritud juhendava käitumise kasutamise vahel, positiivset seost arengule suunatud motiivide ja treeneri eneseraporteeritud positiivse tagasiside andmise vahel ning positiivset seost arengule suunatud motiivide ja sportlase tajutud juhendamise vahel. Kontrolli alla võeti treenerite vanus ja sugu ning sportlaste tase, mis vähendasid tulemuste võimalikku kallutatust.

Märksõnad: treenerid, treeneritöö motiivid, spordialaliikide erinevus, eestvedamiskäitumine

Abstract

Coaching motives and their relationships between coach self reported leadership behaviour and athlete perceived leadership behaviour

The present study examined whether there is any significant differences in Estonian coaches' motives to coach between genders or sport type. In addition, it was observed possible relationships between coaching motives and coach self reported leadership behaviour and athlete perceived leadership behaviour. Participants completed Coaching Motivation Scale (*Coaching Motivation Scale*; Fredericku & Morrisoni, 1999) and Leadership Scale in Sport (in Estonian Sirge, 2008; Challadurai & Saleh, 1980). The results indicated that individual sport coaches are significantly more motivated in intrinsic motives to coach in comparison with teamsport coaches. There were no significant differences among genders. Coaches showed their highest motives to be intrinsics followed in order by personal growth, professional relationships, social support and extrinsic motives. The results also showed: a positive relationship between growth motives and coach self reported use of instructive behaviour, a positive relationship between growth motives and coach self reported use of positive feedback and a positive relationship between growth motives and athlete perceived use of instructive behaviour. Coaches's age, gender and their athletes's level of mastery were taken under control to reduce the potential bias.

Keywords: coach, coaching motives, leadership behaviour, sport type differences

Sissejuhatus

Motivatsioon on palju-uuritud teema ning arvatakse, et see on oluline tegur, mis sütitab inimesi entusiastlikult tegutsema. Sage'i (1977) järgi on motivatsioon indiviidi sisemine seisund, mis algatab ja juhib käitumist, määratledes ära selle suuna, intensiivsuse ja püsivuse. On leitud, et treener mõjutab oma treenitavate füüsilist ja psüühilist heaolu, näiteks treeneri käitumine, mis rahuldab sportlase kompetentsuse vajadust, ennustab positiivselt sportlase psüühilist heaolu ja negatiivselt füüsiliselt ebamugavaid seisundeid (*ill-being*) (Reinboth, Duda & Ntoumanis, 2004). Samuti on ilmnunud, et treeneril on mõju sportlase motivatsioonile: treeneri poolt tajutud autonoomsust toetaval käitumisel on positiivne mõju sportlase sisemisele ja enesemääratletud välimisele motivatsioonil, mis on olulised determinandid sooritusele ja järjepidevusele (Mageau & Vallerand, 2003).

Treeneritöö motiivide uurimiseesmärgil on loodud üks küsimustik *Coaching Motivation Scale* Fredericku ja Morrisoni poolt (1999), mida on edasi arendatud McLeani, Malletti ja Newcombe'i (2012) töö põhjal. Eestis ei ole varasemates uurimistöödes antud küsimustikku kasutatud ning seetõttu on üks eesmärkidest uurida, milline on Eestis töötavate treenerite treeneritöö motiivide järjestus. Varasemalt on leitud, et kõige rohkem motiveerivad treenerid sisemised motiivid, siis arengule suunatud motiivid ning järgnevad professionaalsete suhete motiivid, sotsiaalsed motiivid ja välised motiivid (Frederick & Morrison, 1999). Vaid ühe meetodi olemasolu ja tagasihoidliku uurimispagasi tõttu on treeneritöö motiivide ja käitumise eelduste uurimine vajalik samm.

Spordi eestvedamiskäitumise küsimustikku (*Leadership Scale in Sport*, Chelladurai & Saleh, 1980; Sirge, 2008; edaspidi SEK) on varasemalt kombineeritud erinevate uurimisteemadega, näiteks on uuritud sportlase tajutud eestvedamiskäitumise seoseid: tema sisemise motivatsiooniga (Hollembeaka & Amorose, 2005), võistkonna sidususe ja sooritusega (Nicholas, 2006) ja noorsportlaste oskuste arengu ja motivatsioonikliimaga (Aftermann, Lee & Würth, 2005). Kuid antud töö lähenemisnurk - uurida treeneritöö motiivide võimalikke seoseid treeneri eneseraporteeritud eestvedamiskäitumise ning sportlase tajutud eestvedamiskäitumisega - on selles teemas uudne ja seega võib valdkonnale juurde lisada originaalseid ning värskeid ideid.

Motivatsiooniteoreetilisi käsitlusi on mitmeid, aga antud uurimistöö kontekstis on oluline vaadelda spordipsühholoogias levinumaid teooriad: Deci ja Ryani enesemääratlusteooria (*Self-determination Theory*, 1985) ja Vallerandi sisemise ja välise motivatsiooni hierarhilist mudelit (*Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation*, 1997). Enesemääratlusteooria on spordikontekstis laialt levinud, sest see pakub raamistikku, millega on võimalik uurida nii spordiga alustamise kui jätkamise

küsimusi. Antud teooria on määratlenud täpsemalt motivatsiooni olemust ja iseloomu ning samuti väliskeskkonna mõjutajaid, mis soodustavad indiviidi motivatsioonilist arengut ja rahulolu. Teooria pakub võimalust mõista treeningkäitumise mustreid, rahulolu seoseid spordiga tegelemisel ning isiklike ja isikutevahelisi faktoreid, mis soodustavad spordiga tegelemist. (Wilson, Mack & Grattan, 2008). Vallerandi (1997) sisemise ja välise motivatsiooni hierarhiline mudel on oluline, kuna see aitab analüüsida, et millal ja miks on inimesed motiveeritud. Sellele mudelile toetudes on spetsiifilised motivatsiooni liigid jälgitavad erinevatel analüüsi tasanditel, mis ennustavad kindlaid käitumismustreid. Sellest teadmisest lähtuvalt on treeneritel võimalik kasutada efektiivsemaid võtteid, et tõsta sportlaste motivatsiooni. (Vallerand, 1997)

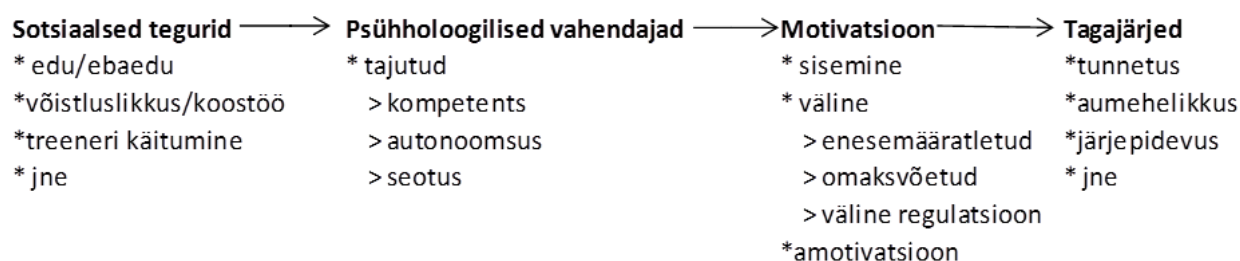
Enesemääratlusteooria tuumaks on püüd seletada indiviidi käitumist läbi sisemise ja välimise motivatsiooni ning amotivatsiooni (Deci & Ryan, 1985, 2000; Vallerand 1997, 2001). Sisemine motivatsioon on psühholoogiline seisund, kus inimene teeb midagi selle tegevuse enese pärast ning ta naudib seda tegevust (Vallerand, 1997). Sisemine motivatsioon jaguneb kolmeks ja tegevuses osaletakse, sest a) tahetakse õppida uusi oskusi; b) soovitakse saavutada teatud eesmärki; c) soovitakse kogeda tegevusest saadavat stimulatsiooni (Vallerand, 2004). Üldiselt seostatakse sisemist motivatsiooni positiivsema ja kohanemisvõimalisema mõtteviisi, käitumise ja emotsionaalsete tagajärgedega (Vallerand, 2007), näiteks inimene tunneb end rahulolevanama ja saab spordist suuremat naudingut (Vallerand, 1997).

Välist motivatsiooni iseloomustab tegevuse sooritamise väliste tegurite tõttu, näiteks kõrge töötasu või soov teha kellegile headmeelt. Välist motivatsiooni jagatakse neljaks: väline regulatsioon (välised tegurid panevad indiviidi tegutsema), pealesurutud regulatsioon (keegi/midagi survestab indiviidi tegutsema), omaksvõetud regulatsioon (väline tegur motiveerib, aga see on indiviidi jaoks sisemiselt oluline) ja integreeritud regulatsioon (väline tegur, mis on indiviidile sisemiselt oluline ja kooskõlas tema eesmärkidega). Kolmas motivatsiooni liik on amotivatsioon, mida iseloomustab psühholoogiline seisund, kus indiviidil puudub igasugune huvi ja soov osa võtta tegevusest. (Deci & Ryan, 2000)

Vallerand (1997) arendas edasi Deci ja Ryani enesemääratlusteooriat ning töötas välja sisemise ja välimise motivatsiooni hierarhilise mudeli. Selle mudeli kohaselt võib käsitleda sisemise motivatsiooni, välimise motivatsiooni ja amotivatsiooni eeldusi ning tagajärgi kolmel üldistuse tasemel: situatiivsel, kontekstuaalsel ja globaalsel. Situatiivse tasandi motivatsioon on inimese motivatsiooniline seisund konkreetse tegevuse suhtes konkreetset ajahetket. Järgmine tasand on kontekstuaalne, mis väljendab indiviidi motivatsioonilist orientatsiooni lähtudes kindlast tegevusest.

Viimane on globaalne tasand, mis eristab indiviidi üldist motivatsiooni orientatsiooni: kas see lähtub sisemisest motivatsioonist, välisest motivatsioonist või amotivatsioonist.

Vallerand ja Losier (1999) on spordikonteksti integreerinud enesemäärtlusteooria ning sisemise ja välise motivatsiooni mudeli ja saanud nn motivatsiooni järjestuse. Millele põhinedes on võimalik analüüsida, kuidas erinevad mõjutajad üksteise suhtes paiknevad ning millises järjekorras jõutakse tagajärgedeni. Esimeseks lüliks peetakse sotsiaalsed faktorid, mis mõjutavad psühholoogilisi vahendajad, aga see, kuidas antud mõju tajutakse, sõltub indiviidist. Psühholoogiline vahendaja mõjutab motivatsiooni ja motivatsioon mõjutab juba viisi, kuidas käitutakse ehk tagajärgi. Motivatsiooni järjestuse alusel on võimalik mõista, millised on etapid on treeneri käitumise mõju ja sportlase käitumise väljenduse vahel ning kuidas on need omavahel seotud.



Joonis 1. Motivatsioonijärjestus. Vallerand & Losier (1999).

Eelnevate teooriate valguses on näha, et sisemisel motivatsioonil on oluline koht spordiga tegelemisel. Seda motivatsiooni seostatakse eelkõige spordiga saadava rahulolu ja naudinguga (Vallerand, 1997). Ka treener võib muuta treeningutel valitseva õhkkonna selliseks, mis aitab kaasa sisemise motivatsiooni tekkimisele. Seda nimetatakse motivatsioonikliima kujundamiseks. Motivatsioonikliima on treeneri poolt loodav treeningõhkkond, mis määrab ära viisi, kuidas treenitavad tajuvad treeneri poolt seatud eesmärgid (Ames, 1992).

Motivatsioonikliimat on kahte liiki: arengule/ülesandele orienteeritud või tulemusele/egole orienteeritud. Arengule suunatud kliima eesmärk on sportlase areng tema enda soorituste kontekstis, kus treener kasutab selle saavutamiseks palju treenimist ja juhendamist. Tulemusele orienteeritud kliima soosib kindla tulemuse saavutamist ning olulisel kohal on võrdlus teistega. (Ames, 1992). Varasemate uuringute põhjal peetakse efektiivsemaks arengule suunatud kliimat, sest see on seotud positiivsema mõjuga motivatsiooni mustritega ja sportlase enda soorituse paranemise tajumisega, mis suurendab rahulolu spordiga tegelemisel (Ntoumanis & Biddle, 1999; Balaguer, jt. 1999; Bloom, 2008). Lisaks on leitud, et ülesandele orienteeritus on seotud positiivsema tõlgendusega enda soorituse kohta, suurenenud huvi, pingutamise ja spordi nautimisega (Van de Pol & Kavussanu,

2011). Alvarezi jt (2012) töötulemused väidavad, et tajutud ülesandele suunatud motivatsioonikliima on positiivne ennustaja kolmele psühholoogilisele vajadusele - autonoomsus, seotus ja rahulolu – mis on olulised tegurid spordiga rahulolemisel ja sellega jätkamisel (Amorose, Weiss & Wilko, 2009).

Motivatsioonikliimaga on seotud Caroline Dwecki (2006) mõttemustrite teooria, mis väidab, et osad mõtteviisid on efektiivsemad kui teised. Öeldakse, et mõttemusterid on inimeste tavauskumused inimloomuse omaduste ja võimete kohta. Näiteks, kas usutakse, et edu aluseks on vaid sünnipärane andekus või usutakse, et ka tänu järjepidevale tööle on võimalik parimaid tulemusi saavutada. Dwecki mõttemustrite teooria põhjal on inimestel võimalik eristada kahte liiki mõtteviise: kindlaksmääratud või arengule suunatud. Kindlaksmääratud mõtteviisi iseloomustab jäik arusaam, et inimestel pole võimalik või väga raske oma isikuomadusi ja võimeid elu jooksul paremuse poole arendada – „mis on praegu nii, jääb alati selliseks“ suhtumine. Arengule suunatud mõtteviisi järgi on aga inimestel alati võimalus end arendada ja seeläbi enda võimeid ja oskusi elujooksul täiendada.

Ka treeneritel on oluline teada, milline on edukam mõtteviis ning vajadusel see omaks võtta, kui tänu sellele on võimalik saavutada paremaid tulemusi. Lisaks sarnanevad antud mõttemustrid Ames'i motivatsioonikliima liikidega ning on leitud, et arengule suunatud mõtteviis on määrava olulisusega, et adapteerida ülesandele orienteeritud käitumine (Dweck & Blackwell, 2007), mida peetakse spordis edukamaks praktikaks. Seega, kui treener kasutab arengule suunatud mõtteviisi, siis võib eeldada, et tal on kergem luua arengule suunatud motivatsioonikliimat.

Lisaks treeneri mõtteviisile, on sama oluline pöörata tähelepanu sellele, kuidas treener käitub ehk täpsemalt, milline on tema eestvedamisstiil, millega ta sportlasi juhendab. Eristatakse kahte stiili – demokraatlik ja autokraatlik (Vallerand & Loiser, 1999). Demokraatlikku stiili iseloomustab treeneripoolne avatus diskussioonile oma juhendavatega ning ühiselt osalemine otsustusprotsessides, mis suurendab sportlaste tajutud autonoomsust. Autokraatlik stiil on aga seevastu väga treenerikeskne ja seda kirjeldatakse kui kindlakäelist ja kontrollivat juhtimist ning väga ainuisikulist treeneripoolset otsustamist. (Vallerand & Loiser, 1999).

Chelladurai ja Saleh (1980) on kirjeldanud lisaks viite võimalikku eestvedamiskäitumise dimensiooni: treenimine ja juhendamine (kuivõrd ülesandele orienteeritud on protsess), demokraatlik käitumine (sportlaste kaasamise aste otsuste tegemisel), autokraatlik käitumine (treener ei kaasa sportlasi otsuste tegemisse), sotsiaalne toetus (sportlase heaolu eest seismine) ja positiivne tagasiside (edasiminekuete märkamine ja selle tunnustamine). On levinud arusaam, et treeneri eestvedamisstiilid ja kasutatud käitumisviisid mõjutavad sportlasi: sportlaste sisemine motivatsioon on kõrgem, kui ta tajub, et

treener kasutab sageli treenivat ja juhendavat käitumist ja vähe autokraatlikku stiili (Amorose & Horn, 2001).

Treeneri eestvedamiskäitumise dimensioonide valguses on märgata, et juhendamine ja tagasiside omavad positiivset mõju sportlastele. On leitud, et tagasisidel on oluline roll mootorsete oskuste õpetamisel ja nende õppimisel (Schmidt & Lee, 2005). Esiteks pakub see informatsiooni tehtud motoorse soorituse kvaliteedi kohta, mis motiveerib sportlast läbi õnnestunud mootorsete liigutuste sooritamise. Lisaks on tagasisidel kinnistav või noomiv mõju: korrektse soorituse puhul kordab sportlane veel liigutust ning seeläbi omandab ta paremini oskuse. Tehniliselt ebakorrektse soorituse puhul peab treener kasutama parandavat tagasisidet, mida kirjeldatakse kui noomivat, aga tänu sellele on sportlasel võimalus muuta oma sooritus tehniliselt paremaks. (Schmidt & Lee, 2005). Kui sportlane tunneb end kompetentsena tänu sportlikule arengule, siis ka tema sisemine motivatsioon tõuseb, mis on seotud üldise rahuloluga (Vallerand, 1997).

Treeneriametiga on seotud mitmed faktorid, kuid miks üldse on treenerid otsustanud hakata sportlasi treenima. Neid põhjuseid on uurinud mitmed teadlased, näiteks McLean ja Mallett (2012) tulemused, miks treenerid treenivad, langesid nelja kategooriasse: side spordiga, treeneri enese ja ka sportlase areng, välised mõjutajad ja sisemised mõjutajad. Varasemalt on välja toodud, et treeneri motivatsioonis mängivad rolli: nauding ja rõõm, võimalus jätkata spordivalkonnas tegutsemist, uhkuse tunne, saavutusvajadus ja edu ning samuti hea füüsiline vorm ja tervis (Tamura, Davely & Haslam, 1993). Inglismaal läbi viidud uuring (1997) näitas, et treeneriks hakkamisel on olulised tegurid: enda sportlaskarjäär ja huvi spordi vastu; tahe aidata teistel paremaks saada; õpetamise nautimine ja soov anda omapoolne panus sporti (Inglismaa uuring 1997, osundatud Jowiett, 2008 üle). Üks uusimaid töid treeneritöö motiividest väidab, et kõige olulisem on treenerile tema enda areng, mis koosneb tervise eest hoolitsemisest, saavutustest ja eneseteostusest. Järgneb vajadus olla majanduslikult jätkusuutlik, siis sotsiaalse kontakti olulisus ja viimasena väärtustatakse treeneriametit kui tähtsat ja vajalikku rolli ühiskonnas (Nešić, Fratrić & Vukašinović, 2013).

Käesoleva töö fookuseks on vaadata treeneritöö motiive ehk mis motiveerivad treenereid treenima ning nende võimalikke seoseid treenerite eneseraporteeritud ning sportlaste tajutud eestvedamiskäitumisega. Treeneritöö motiivide uurimine võib viia parema mõistmiseni treeneri käitumise tagamaades ja tagasiside sportlase hinnangu näol võib avada võimalikke seoseid, millele peaks tulevikus tähelepanu pöörama.

Töö praktiline väärtus

Eesti ühiskonna üks eesmärke on tõsta inimeste sportlikku aktiivsust, mida ilmestab 2014. aasta kuulutamine liikumisaastaks. Selle ja eelnevate uuringute põhjal võib järeldada, et on oluline pöörata tähelepanu treeneritöö uurimisele, sest varasemalt on leitud, et motivatsioon mõjutab indiviidi käitumist (Sage, 1976), mis omakorda mõjutab juhendavate motivatsiooni teha sporti (Mageau & Vallerand, 2003). Täpsemalt, treeneritöö motiivide uurimine annaks esialgse ülevaate, millised on tegurid, mis motiveerivad treenereid oma tööd tegema. Kui võtmetegurid on teada, siis saab neid arvesse võtta treeneritöö koolitusmaterjalide koostamisel, mida on rõhutanud ka Suurbritannias läbi viidud uuring, mis leidis, et kuigi kvaliteetse treeneritöö aluseks on hea erialaharidus, siis praegusel hetkel on õppeprogrammidel väike mõju treeneriks õppimisele ja nende õppijate praktilisele arengule (Nelsona, Cushionb & Potraca, 2011). Lisaks on see ka oluline informatsioon tööandjatele, et mõista faktoreid, mis hoiavad treenereid jätkuvalt motiveerituna oma töös. See on väheuuritud teema Eesti kontekstis ja antud töö oleks oluline panus Eesti spordispühholoogia arengusse.

Töö eesmärgid:

- võrrelda treeneritöö motiive sugude ja spordialaliikide lõikes;
- uurida, millised treeneritöö motiivid motiveerivad Eesti treenereid kõige enam;
- uurida treeneritöö motiivide ja nii treeneri eneseraporteeritud kui sportlase tajutud eestvedamiskäitumise võimalikke seoseid.

Meetod

Valim

Antud uurimistöösse kaasati üle Eesti tegutsevaid treenereid, kuid siiski valdav enamus osalejaid tegutseb Tallinnas või Tartus, sest uurimistöö läbiviijal oli võimalik ise nendes linnades tegutsevaid treenereid külastada. Mujalt pärit treenerid kaasati läbi tutvusringkonna abi, mis seadis sellisel viisil saadavate treenerite arvule piirangu. Limiteeriv faktor treenerite värbamisel oli juhendatavate vanus, mille piirvanuseks võeti kokkuleppeliselt vähemalt 12 aastat, sest seda vanust peetakse hea tava piirvanuseks, millest alates on lapsed iseseisvalt võimelised mõistma küsimustikes sisalduvat teksti ja nende vastama. Treenerite leidmiseks kasutati Eesti Spordiregistrit, Eestis tegutsevate spordiklubide veebilehetedel olevaid kontaktandmeid ja samuti projekti läbiviija ning spordipsühholoogi Aave Hannuse kontakte. Treeneritele saadeti uuringus osalemispalve meilile või projekti läbiviija käis isiklikult treenereid spordiklubides värbamas.

Mõõtmisvahendid

Uurimustöös kasutati kahte küsimustikku ning üldandmete ankeeti.

Üldandmed. Uurimistöös osalejate kohta koguti taustinformatsiooniks demograafilisi (sugu ja vanus) ja treeneriametiga seotud (spordiala, staaž, sportlaste tase) andmeid.

Treeneritöö motiivid. Treeneritöö tegemise motiive uuriti Treeneritöö motiivide küsimustikuga (edaspidi TMK). Kasutatud küsimustik on loodud Frederick ja Morrisoni (*Coaching Motivation Scale*; 1999) poolt ning koosneb kahekümne ühest väitest. Antud uurimistöös kasutati seminaritöö autori ja Aave Hannuse poolt eesti keelde tõlgitud versiooni. TMK küsimustik hindab erinevaid treeneritöö tegemise motiive, mis jagunevad viide alaskaalasse: sisemised motiivid (ollakse treener, sest töö on lõbus ja nauditav), välised motiivid (treeneritöö pakub väliseid hüvesid, nagu kõrge palk või head boonused), sotsiaalsed motiivid (on soov suhelda sportlastega ja luua positiivseid suhteid), arengule suunatud motiivid (soovitakse õppida ja edasi areneda treenerina) professionaalsete suhete motiivid (kontaktide ja professionaalsete suhete loomine teiste treeneritega). Küsimustiku väiteid hinnati 7-pallisel skaalal (1-ei kehti absoluutselt minu kohta kuni 7- peab absoluutselt paika minu kohta).

Eestvedamiskäitumine. Treeneri eestvedamiskäitumist uuriti eesti keelde adapteeritud spordi eestvedamiskäitumise küsimustikuga (edaspidi SEK; Sirge, 2008), mis põhineb Chelladurai ja Saleh'i (1980) *Leadership Scale in Sport* mitmemõõtmelise liidrikäitumise mudelil. Küsimustik koosneb neljakümnest väitest, mis jagunevad viide alaskaalasse, millest üks mõõdab treeningkäitumist (juhendamine), kaks otsuse tegemise stiili, (kuivõrd demokraatlik või autokraatlik) ning kaks motiveerimise tendentsi (kuivõrd palju pakub sotsiaalset toetust ja positiivset tagasisidet). Hinnanguid treeningkäitumise sageduse kohta hinnati 5-pallisel skaalal (5 – alati (100%) kuni 1 – mitte kunagi (0%)). SEK koosneb kolmest küsimustiku vormist (samad väited erinevate instruksioonidega): kaks on mõeldud sportlastele, kes hindavad oma praeguse treeneri liidrikäitumist ja ideaalse treeneri liidrikäitumist, ning kolmas versioon on treeneritele, kes hindavad iseenda juhtimiskäitumist treeneritöös. Käesoleva töö raames vaadeldi treeneri eneseraporteeritud hinnangut oma eestvedamiskäitumisele ja sportlase tajutud treeneri eestvedamiskäitumise hinnanguid.

Protseduur

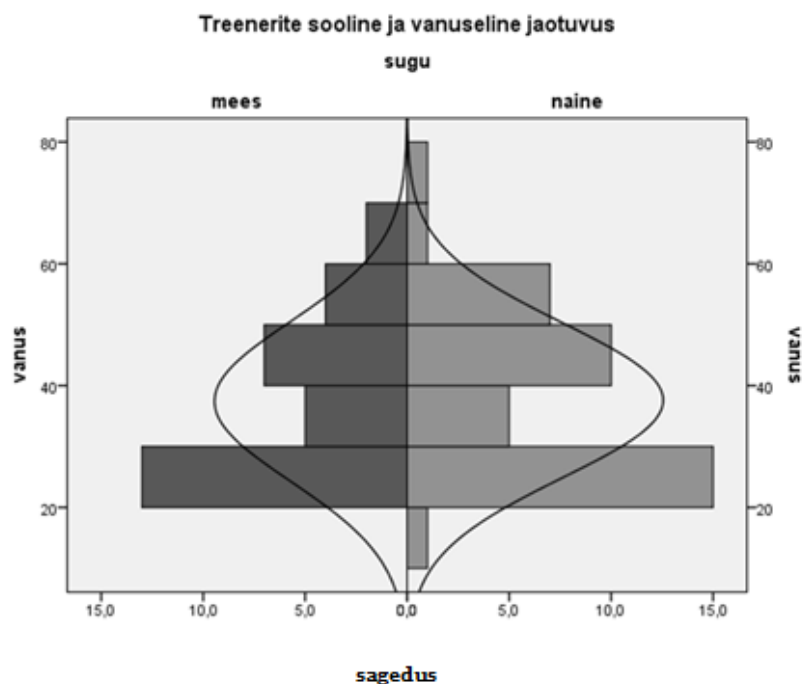
Uurimistöös osaleda nõustunud treeneritele edastati küsimustikekomplektid (treeneritele: TMK, SEK, ankeet; sportlastele: SEK), kas projekti läbiviija või volitatud isiku poolt. Küsimustikele vastamisperioodiks lepidi kokku ligikaudu kaks nädalat, kuna täitmiseks kulus umbes 20 minutit ja treenerid eelistasid seda teha töövälisel ajal. Küsimustikud olid ümbrikes, kuhu tuli need täidetuna tagasi panna ja ümbrik siis kinni kleepida, et säiliks vastajate konfidentsiaalsus. Iga treeneri ühest treeningrühmast paluti ühel sportlasel täita SEK. Sportlane valiti treeneri poolt. Vastamine võttis ligikaudu kümme minutit. Kõigil treeneritel ja sportlastel paluti enne osalemist allkirjastada nõusolekuleht. Sportlaste anonüümsus tagati sellega, et kõigi osalejate küsimustikud olid eraldi ümbrikes, mis kleebiti kinni täitja enda poolt peale vastamist ja seega puudus treeneritel ligipääs nende vastustele.

Andmeanalüüs

Kogutud andmed sisestas autor Exceli programmi ja andmeanalüüs viidi läbi IBM SPSS Statistics 20.0. Kõikide määratud parameetrite puhul leiti aritmeetiline keskmine (M) ja standardhälve (\pm SD). Gruppide keskmisteväärtuste erinevuste hindamisel on kasutatud *Independent Student T-test*, mida kontrolliti mitte-parameetrilise testiga Mann–Whitney U. Korrelatsioonide arvutamisel kasutati Pearsoni korrelatsioonianalüüsi, mille tulemusi kontrolliti Spearmani korrelatsioonianalüüsiga.

Tulemused

Küsitlusuuring viidi läbi 71 treeneriga, kellest mehi oli 31 ja naisi 40. Vastajad olid vanuses 19-71 aastat. ($M = 37,52$; $SD = \pm 12,79$) (Vt Joonis 2.) ja treeneristaaž oli 1-45 aastat ($M = 13,8$; $SD = \pm 12,28$). Treenrid grupeeriti spordialade tüübilt individuaalala treeneriteks ($N=42$) ja meeskonnaala treeneriteks ($N=29$). Osales 71 sportlast, kelle vanus algas 12. eluaastast.



Joonis 2. Treenerite sooline ja vanuseline jaotuvus

Eesti treenerid hindasid kõige kõrgemalt sisemisi motiive ($M=5.75$; $SD=\pm 0.93$), siis arengule suunatud motiive ($M=5.72$; $SD=\pm 1.06$), professionaalseid suhteid hindavaid motiive ($M=5.34$; $SD=\pm 1.14$), sotsiaalse toetuse motiive ($M=4.89$; $SD=\pm 0.92$) ja väliseid motiive ($M=3.31$; $SD=\pm 1.04$). *Independent Student T*-testiga uuriti, kas gruppide vahel – sugude vahel ja spordialaliigi lõikes – esineb olulisi erinevusi. Selgus, et sugude vahel ei esine treeneritöö motiivides olulisi erinevusi, kuid spordialaliigist lähtuvalt esines. Individuaalalade treenerid hindasid sisemisi motiive kõrgemalt kui meeskonnaalade treenerid. See on statistiliselt oluline erinevus.

Võimalikke seoseid treeneritöö motiivide ja eneseraporteeritud eestvedamiskäitumise dimensioonide vahel uuriti Pearsoni korrelatsioonikordajaga (Vt Tabel 2.). Tulemused näitavad seost juhendava käitumise ning arengule suunatud motiivide ($r=.51$; $p<.01$) ja sotsiaalsete ($r=.31$; $p<.01$) motiivide

vahel. Professionaalsed suhted ($r=.27$; $p<.05$) ja sisemised motiivid ($r=.25$; $p<.05$) on omavahel positiivselt seotud. Leiti positiivne seos treeneri eneseraporteeritud sotsiaalse toetuse andmise ja treeneri sotsiaalsete motiivide ($r=.27$; $p<.05$) vahel. Positiivne tagasiside ja arengule suunatud motiivide vahel on positiivne seos ($r=.56$; $p<.01$) ning sotsiaalsed motiivid ($r=.26$; $p<.05$) ja professionaalsete suhete motiivid on seotud ($r=.25$; $p<.05$) positiivse tagasiside kasutamisega. Demokraatlik stiil on negatiivses seoses välise motiiviga ($r=-.23$; $p<.05$).

Tabel 2.

Korrelatsioonitabel treeneritöö motiivide ja treeneri eneseraporteeritud eestvedamiskäitumise dimensioonide kohta

Treeneritöö motiivid	Eestvedamiskäitumise dimensioonid				
	Juhendav- käitumine	Sotsiaalne- toetus	Positiivne tagasiside	Demokraatlik stiil	Autokraatlik stiil
Sisemine	.25*	.07	.22*	.23	-.15
Väline	.01	-.12	.02	-.23*	.10
Sotsiaalne	.31**	.27*	.26*	.07	.12
Arengu	.51**	.15	.56**	.08	.10
Professionaalsed suhted	.27*	.17	.25*	.14	-.04

* $p<.05$; ** $p<.01$

Treeneritöö motiivide ja sportlase tajutud eestvedamiskäitumise dimensioonide uurimine näitas (Vt Tabel 3.), et tajutud treeneri juhendamine on positiivselt seotud arengule suunatud motiividega ($r=.36$; $p<.01$). Ilmnes negatiivne seos demokraatliku stiili tajumise ja professionaalsetele suhetele orienteeritud motiivide vahel ($r=-.31$; $p<.01$), lisaks välised motiivid ($r=-.24$; $p<.05$) on seotud negatiivselt tajutud demokraatliku stiiliga. Autokraatliku stiili tajumine on seotud välise motiividega ($r=.24$; $p<.05$) ja professionaalsed suhted on positiivselt seotud autokraatliku stiiliga ($r=.24$; $p<.05$).

Tabel 3.

Korrelatsioonitabel treeneritöö motiivide ja sportlase tajutud treeneri eestvedamiskäitumise dimensioonide kohta

treeneritöö motiiv	Eestvedamiskäitumise dimensioonid				
	Juhendamine	Sotsiaalne toetus	Positiivne tagasiside	Demokraatlik stiil	Autokraatlik stiil
Sisemine	.01	.04	.07	.23	.28
Väline	.59	-.02	.10	-.24*	.24*
Sotsiaalne	.15	.01	-.01	-.10	.20
Arengu	.36**	.12	.18	.04	-.05
Professionaalsed suhted	-.02	-.04	-.17	-.31**	.24*

Märkus: * $p < .05$; ** $p < .01$

Treeneri eneseraporteeritud eestvedamiskäitumise ja sportlase tajutud eestvedamiskäitumise uurimisel tuleb välja, et treeneri eneseraporteeritud sotsiaalse toetus jagamine on seotud sportlase tajutud sotsiaalse toetusega ($r = .29$; $p < .05$). Treeneri eneseraporteeritud positiivse tagasiside kasutamine on positiivselt seotud sportlase poolt tajutud sotsiaalse toetusega ($r = .26$; $p < .05$).

Kui autor võttis kontrolli alla treenerite vanuse ja soo ning sportlaste taseme, siis esines lisaks eelnevatele seostele veel positiivne seos treeneri sisemiste motiivide ja eneseraporteeritud

Tabel 4.

Korrelatsioonitabel treeneri eneseraporteeritud eestvedamiskäitumise ja sportlase tajutud treeneri eestvedamiskäitumise dimensioonide kohta

Sportlase tajutud eestvedamiskäitumine	Eneseraporteeritud eestvedamiskäitumine				
	Juhendamine	Sotsiaalne toetus	Positiivne tagasiside	Demokraatlik stiil	Autokraatlik stiil
Juhendamine	.07	-.02	.12	-.10	-.03
Sotsiaalne toetus	.08	.29*	.26*	.08	-.08
Positiivne tagasiside	.05	.10	.15	-.05	-.19
Demokraatlik stiil	-.07	.02	.07	.03	-.10
Autokraatlik stiil	.10	.12	-.12	.10	.15

Märkus: * $p < .05$; ** $p < .01$

juhendamiskäitumise vahel ($r=.33$; $p>.01$) ja puudus negatiivne seos väliste motiivide ja demokraatliku stiili vahel (Vt Tabel 5.).

Tabel 5.

Korrelatsioonitabel treeneritöö motiivide ja treeneri eneseraporteeritud eestvedamiskäitumise dimensioonide kohta

Treenitöö motiiv	Eestvedamiskäitumise dimensioonid				
	Juhendamine	Sotsiaalne- toetus	Positiivne tagasiside	Demokraatlik stiil	Autokraatlik stiil
Sisemine	.33*	.11	.32**	.26	-.15
Väline	.04	-.06	.09	-.01	.07
Sotsiaalne	.31**	.30*	.26*	.10	.14
Arengu	.51**	.15	.54**	.08	.14
Professionaalsed suhted	.33*	.03	.34**	.20	-.06

Märkus: * $p<.05$; ** $p<.01$. Kontrolli alla on võetud muutujad:
treenerite vanus, sugu, sportlaste tase.

Tabel 6.

Korrelatsioonitabel treeneritöö motiivide ja sportlase tajutud treeneri eestvedamiskäitumise dimensioonide kohta

Treeneritöö motiiv	Eestvedamiskäitumise dimensioonid				
	Juhendamine	Sotsiaalne toetus	Positiivne tagasiside	Demokraatlik stiil	Autokraatlik stiil
Sisemine	.33*	.08	.10	-.07	.19
Väline	.06	-.01	-.11	-.26*	.24*
Sotsiaalne	.10	.07	-.05	-.15	.24
Arengu	.37**	.09	.17	-.02	-.01
Professionaalsed suhted	-.02	-.03	-.18	-.35**	.29*

Märkus: * $p<.05$; ** $p<.01$. Kontrolli alla on võetud muutujad:
treenerite vanus, sugu, sportlaste tase.

Järeldused ja arutelu

Töö üks eesmärkidest oli võrrelda treeneritöö motiive sugude ja spordialaliikide lõikes. Fredericku ja Morrisoni (1999) uurimistöös on eelnevalt leitud, et meeste ja naiste vahel ei esine erinevusi, mida leiti ka selles uurimistöös. Kui võrreldi spordialaliikide lõikes võimalikke erisusi treeneritöö motiivides, oli näha olulist erinevust sisemises motiivis: individuaalala treenerid olid oluliselt rohkem motiveeritud sisemistest motiividest kui meeskonnaalade treenerid. Sarnasele tulemusele on samuti jõudnud Kamal jt (1985), küll aga uurides sportlasi: individuaalala sportlaste sisemine motivatsioon on kõrgem kui meeskonnaala omadel.

Fredericku ja Morrisoni (1999) tulemustega võrreldes kattus ka antud uurimistöö motiivide järjestus. Ainuke erinevus esineb sotsiaalsete motiivide ja professionaalsete suhete motiivide järjestuses: Eesti treeneritel on professionaalsed suhted kolmandal kohal ja sotsiaalsed motiivid neljandal, kuid Ameerika treeneritel on nende kahe motiivi järjestus vastupidine. Kui motiivide keskmiste skooride uurimisel selgus, et antud valimi kontekstis olid treenerid kõige kõrgemalt motiveeritud sisemistest motiividest ja arengule suunatud motiividest, siis need tulemused ühtivad Nešić jt (2013) resultaatidega, mis väidavad, et treeneritele on kõige olulisem tema enda areng. Samlea tõdemusele on jõutud ka Suurbritannia treenerite hulgas läbi viidud uuringus, kus selgus, et treeneritel on tugev kirg saada paremateks praktikuteks ning ka peale erialahariduse omandamist on soov jätkata enda täiendamist (Nelsona, Cushionb & Potraca, 2011).

Enesearengu kõige kuulsam näide on spordiajaloo ühe edukaima treeneri John Wooden (Ameerika kolledži korvpallitreener) seisukoht, kus ta on väitnud enda treenerikogemuse põhjal, et enesearengu eesmärk on, muidugi, aidata oma juhendavatel areneda ja treener peab järjepidevalt otsima võimalusi enesetäiendamiseks, et ta suudaks arendada teisi ning hinnata iga inimest ja võimalust oma elus, mis võiks seda eesmärki teenida (Ermeling, 2012; Nater & Gallimore, 2010). Üldse edukad treenerid pööravad tähelepanu oma sportlaste emotsioonidele ja vajadustele, kasutavad rohkem demokraatlikku stiili ja väldivad autokraatlikke praktikaid (Kajtna & Baric, 2009). Ka antud uurimistöös ilmsid seosed arengule suunatud motiivide ja juhendamise ning positiivse tagasiside vahel. Seda ka siis, kui võimalikud muutujad võteti kontrolli alla. Kui ühe edukaima treeneri näitel on oluline juhendamiskäitumine ja arengule suunatud motivatsioon, siis võib arvata, et need on olulised ja vajalikud võtmetegurid, et treenerid oleksid oma töös edukad.

Sportlaste tajutud eestvedamiskäitumise ja treeneritöö motiivide uurimisel selgus, et arengule suunatud motiiv on seotud sportlase tajutud juhendamiskäitumise kasutamisega. Üleüldse on juhendamine on üks soositumaid eestvedamiskäitumisi, sest mida rohkem treener juhendab, seda rohkem saab sportlane tagasisidet ja tal on oma võimalik oma sooritust kiiremini ja efektiivsemalt parandada (Schmidt & Lee, 2005). Seda kinnitab Aftermanni jt (2005) longituuduuringu põhjal leitu, et tajutud treeneri käitumine, mis hõlmas juhendamist ja positiivse tagasiside kasutamist, on positiivses seoses sportlaste oskuste arenguga. Näiteks John Wooden, kelle eestvedamistiili on peetud üheks paremaks, kasutas juhendamist üle poole treeningu ajast (50,3%) (Gallimore & Tharp, 2004; Tharp & Gallimore, 1976). Selle põhjal võib arvata, et edukad treenerid kasutavad sageli oma treeningutel juhendamist. Aga, et treener oleks motiveeritud juhendamist kasutama võib oletada, et arengule suunatud motiivid on ühed olulisemaid võtmetegureid, mis võib neid selleni viia.

Samuti ilmnes seos arengule suunatud motiivide ja treeneri eneseraporteeritud positiivse tagasiside vahel. See on treenerite puhul soositud käitumisviis, sest väidetakse, et sportlased tajuvad end kompetentsemana, kui treener jagab neile positiivset tagasisidet (Horne & Carron, 1985). Kuigi antud töö tulemustes ei kajastunud seost sportlase tajutud positiivse tagasisidel ühegi treeneritöö motiivi ega eestvedamiskäitumise dimensiooni vahel, on Eestis pedagoogika valdkonnas siiski Horne jt (1985) väitega sarnasele tulemusele jõutud: kehalisekasvatuse tunnis osalevate õpilaste motivatsiooni mõjutab kõige enam õpetaja positiivne tagasiside (Uusleer, 2013). Efektiivsemaks hinnatud eestvedamiskäitumised on juhendamise kasutamine ja positiivse tagasiside andmine, sest neil on positiivne seos sportlaste rahulolu, motivatsiooni ja sooviga jätkata spordiga tegelemist (Horn, 2002; Marjapuu, 2011; Amorose, Weiss & Wilko, 2009).

Chelladurai (1993) on leidnud, et treenerid, kes on autokraatlikumad, kasutavad ka vähem juhendamist, jagavad vähem sotsiaalset toetust ja annavad vähem positiivset tagasisidet. Nende treenerite sportlased on seetõttu ärevamad, naudivad treeningut vähem ja tajuvad madalamat kompetentsuse taset (Chelladurai, 1993). Antud töö tulemustes esineb negatiivne seos demokraatliku stiili ja välise motiivide ning demokraatliku stiili ja professionaalsete suhete motiivide vahel, mistõttu võiks neid rohkem uurida, kui võimalikke autokraatliku stiili ennustajaid. Kuna autokraatlikul stiilil on täheldatud mitmeid negatiivseid mõjusid sportlastele (Chelladurai, 1993), siis sellest järeldades peaks olema eesmärk, et seda kasutatakse vähem. Kui edaspidi uurida professionaalseid suhteid ja väliseid motiive, võib jõuda arusaamadeni, kuidas selline stiil vähem esineks.

Antud töö tulemustest selgub, et arengule suunatud motiividel on positiivne seos treeneri juhendamise kasutamisega. Huvitav on see, et ka sportlane tajub, et kõrgema arengule suunatud motiividega treener juhendab rohkem. Nendest tulemustest lähtuvalt koos varasemate väidetega, et treeneritele on oluline eneseareng (Nelsona, Nešić, Fratrić & Vukašinović, 2013) ja nad soovivad ka peale erialahariduse omandamist end edasi täiendada (Cushionb & Potraca, 2011), on see oluline teave ja seda teemat tuleks edasi uurida ning pöörata tähelepanu aspektile, et treeneritel oleks võimalik end läbi terve oma treenerikarjääri arendada.

Kõrvutades leide motivatsioonikliima ja mõttemustritega, mis mõlemad toovad välja arengule suunatud motiivi olulisuse kui tähtsa teguri, et spordist saadav tunne oleks rahulolu (Bloom, Loughhead & Newin, 2008). Seega, tuleb hoida treenereid jätkuvalt motiveerituna arengule suunatud motiividest, sest sellise mõtteviisiga saab seostada juhendamise ja positiivse tagasisidet kasutamist, mis muudab sportlased paremaks (Schmidt & Lee, 2005) ja rahulolevamaks ning ka üldised sporditulemused saavad sellistes tingimustes paremaks minna.

Antud töös on limiteerivaks faktoriks McLeani, Malletti ja Newcombe'i (2012) kriitika TMK skaalale, kus toodi välja motiivid, mis motiveerivad treenereid oma töös, et valitud küsimused ei põhine tugeval teaduslikul uurimistööl. Autor kasutas seda skaalat, kuna töö alustamise hetkel oli see ainuke teadaolev küsimustik uurimaks treeneritöö motiive. Järgmine etapp võiks olla TMK skaala täiendatud versiooni adapteerimine eesti keele, et suurendada treeneritöö uurimiseks vajalike asjakohaste instrumentide arvu.

Töö usaldusväärsuse tõstmiseks peaks järgnevates uuringutes treeneri eestvedamiskäitumise hindamiseks kasutama rohkemate sportlaste koondhinnangut. Lisaks soovitab autor asendada paberküsimustikud *online* küsimustikega, sest see muudab mahuka andmekogumise ja töötlemise lihtsamaks. Samuti on võimalik tänu sellele minimaliseerida geograafilistest kaugustest tulenevaid barjääre valimi koostamisel.

Töö tugevusteks peab autor laiapõhjalise valimi kasutamist, sest uurimistöös osales mitmete erinevate alade treenereid, erinevates vanustes ja erineva tasemega sportlaste gruppidest. Lisaks on oluline ära märkida, et seosed, mis ilmnedid (positiivne seos arengule suunatud motiivide ja sportlase tajutud juhendamise vahel; positiivne seos arengule suunatud motiivide ja treeneri eneseraporteeritud juhendava käitumise kasutamise vahel; positiivne seos arengule suunatud motiivide ja

eneseraporteeritud positiivse tagasiside andmise vahel) jäid püsima, kui võeti kontrolli alla treenerite vanus, sugu ja treenitavate sportlaste tase.

Autor soovib edaspidistes töödes uurida ilmnenud seoseid arengule suunatud motiivide ja juhendamise ning positiivse tagasiside andmise vahel.

Kokkuvõtvalt võib antud töö tulemuste valguses välja tuua selle, et treenerite arengule suunatud motiividel võib olla olulisi seoseid efektiivsemate eestvedamiskäitumiste kasutamisega ning see on kindlasti oluline märksõna spordipsühholoogias, mida tuleks edaspidi rohkem avada. Ilmenud seosed, annavad sisendit koolitussüsteemile, mis peaks üle vaatama, kas praegu ja ka edaspidi suudetakse rahuldada treenerite vajadust end pidevalt arendada.

Kirjanduse loetelu

- Aftermann, D., Lee, M.J., Würth, S. (2005). Perceived Leadership Behavior and Motivational Climate as Antecedents of Adolescent Athletes' Skill Development. *The Online Journal of Sport Psychology: Athletic Insight*, 7 (2).
- Ames, C. (1992). *Achievement goals, motivational climate, and motivational processes*. In G. C. Roberts (Ed.), *Motivation in sport and exercise*. (pp. 161-176). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Amorose, A. J., Horn, T. S. (2001). Pre- to post-season changes in intrinsic motivation of the first year college athletes: Relationships with coaching behavior and scholarship status. *Journal of Applied Sport Psychology*, 13, 355-373.
- Amorose, A.J., Wilko, A.M., Weiss, R. M. (2009). Original Research Coaching Behaviors, Motivational Climate, and Psychosocial Outcomes Among Female Adolescent Athletes. *Journal of Pediatric Exercise Science*, 21 (4), 475 – 492.
- Alvarez, Maria Sol., Balaguer, Isabel., Castillo, Isabel., Duda, Joan L. (2012). The Coach-Created Motivational Climate, Young Athletes' Well-Being, and Intentions to Continue Participation. *Journal of Clinical Sport Psychology*, 6 (2), pp 166 – 179.
- Balaguer, I., Duda, J. L., Crespo, M. (1999). Motivational climate and goal orientations as predictors of perceptions of improvement, satisfaction and coach ratings among tennis players. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 9, 381-388.
- Bloom, G. A., Loughhead, T. M., Newin, J. (2008). Team building for youth sport. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 79 (9), 44-47.
- Blackwell, L., Trzesniewski, K., Dweck, C. (2007). Implicit Theories of Intelligence Predict Achievement Across an Adolescent Transition: A Longitudinal Study and an Intervention. *Child Development*, 78 (1), 246-263.
- Chelladurai, P., Saleh, S.D. (1980). Dimensions of leader behaviour in sports: development of a leadership scale. *Journal of Sport Psychology*, 2(1), 34-45.
- Chelladurai, P. (1990). Leadership in sports: A review. *International Journal of Sport Psychology*, 21, 328-354.
- Chelladurai, P. (1993). *Leadership*. In R. N. Singer, M. Murphey & L. K. Tennant (Eds.), *Handbook of research on sport psychology*, 647-671.
- Deci, E. L., Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. New York : Plenum Press.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). The „What“ and „Why“ of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behaviour, *Psychological Inquiry*, 11 (4), 227–268.

- Dweck, C.S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*, 108–143. New York: Random House.
- English Sports Council 1997. Survey of English Coaches.
- Ermeling, B (2012). Improving Teaching through Continuous Learning: The Inquiry Process John Wooden Used to Become Coach of the Century. *National Association for Kinesiology in Higher Education*, 64(3), 197-208.
- Frederick, C., Morrison, C., (1999). Collegiate Coaches: An Examination of Motivational Style and Its Relationship to Decision Making and Personality. *Journal of Sport Behavior*, 22(2), 221-234.
- Gallimore, R., Tharp, R. (2004). What a coach can teach a teacher, 1975-2004: Reflection and reanalysis of John Wooden's teaching practices. *The Sport Psychologist*, 18, 119-137.
- Gallimore, R., Nater, S.(2010). *You haven't taught until they have learned: John Wooden's teaching principles and practices*. Morgantown, West Virginia: Fitness International Technology.
- Hollembeaka, J., Amorose, A. (2005). Perceived Coaching Behaviors and College Athletes' Intrinsic Motivation: A Test of Self-Determination Theory. *Journal of Applied Sport Psychology*, 17(1), 20-36.
- Horn, T. S. (2002). *Coaching effectiveness in the sport domain*, In T. S. Horn (Ed.), *Advances in sport psychology* Champaign, IL: Human Kinetics, pp. 309–354.
- Jowett, S.(2008). What makes coaches tick? The impact of coaches' intrinsic and extrinsic motives on their own satisfaction and that of their athletes. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*. UK: Blackwell Publishing, 18(5), 664-674.
- Kajtna, T., Baric, R., (2009). Psychological characteristics of coaches of successful and less successful athletes in team and individual sports. *Review of Psychology*, 16 (1), 47-56.
- Kamal, A. F., Alharoun, M., Metuzals, P., Parsons, C. (1985). Intrinsic versus extrinsic motivation in team sport athletes and individual sport athletes. *FIEP Bulletin*, 55(3), 17–23.
- Mageau, G.A., Vallerand, R.J. (2003). The coach-athlete relationship: A motivational model. *Journal of Sports Sciences*, 21, 883–904.
- Marjapuu, K (2011). Õpetaja käitumise seostest Põlva maakonna õpilaste motivatsiooniga kehalises kasvatuses. Magistritöö kehalise kasvatuse ja spordi erialal. Tartu Ülikool, spordipedagoogika ja treeningõpetuse instituut, Tartu.
- McLean, K., Mallett, C., (2012). What Motivates the Motivators? An Examination of Sports Coaches. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 17, 21-35.
- Nelsona, L., Cushionb, C., Potrac, P. (2013). Enhancing the provision of coach education: the recommendations of UK coaching practitioners. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 18 (2), 204–218.

- Nešić, F., Vukašinović, V. (2013). Motivational characteristic of karate coaches, *Journal of Physical Education and Sport*, 11(3), 275 – 284.
- Nicholas, M (2006). The Differential Effect of Team Cohesion and Leadership Behavior in High School Sports, *Individual Differences Research*, 4(4), 216-225.
- Ntoumanis, N., Biddle, S. (1999). A review of motivational climate in physical activity, *Journal of Sports Sciences*, 17, 643-665.
- Reinboth, M., Duda, J. L., Ntoumanis, N. (2004). Dimensions of coaching behavior, need satisfaction, and the psychological and physical welfare of young athletes. *Motivation and Emotion*, 28, 297-313.
- Sage, G. (1977). *Introduction to motor behaviour: A neuropsychological approach (2nd ed.)*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Schmidt RA, Lee T. (2005). *Motor Control and Learning. A Behavioral Emphasis, 4th edn*. Champaign, IL: Human Kinetics Publishers.
- Sirge K. (2008). Spordi eestvedamise küsimustiku adapteerimine Eesti individuaalsportlaste ja treenerite valimil. Magistritöö kehalise kasvatuse ja spordi erialal. Tartu Ülikool, spordipedagoogika ja treeningõpetuse instituut, Tartu.
- Smith, R. E., Smoll, F. L. (1996). The coach as a focus of research and intervention in youth sports. *Children and Youth in Sport: A Biopsychosocial Perspective*, 125-141.
- Zardoshtian, S., Naghshbandi, S., Jabari, N.(2012). Predicting Self-determined Motivation of Players from Leadership Styles of Coaches. *Technics Tehnologies Education Management-Ttem*, 7 (3), 1151-1157.
- Tamura K., Davey C., Haslam, L. A. (1993). Four country study of the training for sports coaching in Australia, Canada, the United Kingdom and Japan. Osaka University of Health and Sports Science.
- Uusleer, S (2013). Õpetaja käitumise mõju õpilaste motivatsioonile. Bakalaureusetöö kehalise kasvatuse ja spordi õppekaval. Tartu Ülikool, spordipedagoogika ja treeningõpetuse instituut, Tartu.
- Vallerand, R.J. (1997). *Toward a hieararchical model of intrinisc and extrinsic motivation in physical education. M.P. Zanna (ed.), Advances in experimental social psychology*, 29, 271-360, New York: Academic Press.
- Vallerand, Robert J., Losier, Gaëtan F. (1999). An integrative analysis of intrinsic and extrinsic motivation in sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 11(1), 142-169.
- Vallerand, R. J. (2001) *A hieararchical model of intrinisc and extrinsic motivation in sport and exercise. In: G.Roberts (Ed.), Advances in motivation in sport and exercise*, 263-319, Champaign, IL: Human Kinetic.

- Vallerand, R. J. (2004). Intrinsic and extrinsic motivation in sport. *Encyclopedia of Applied Psychology*, 2.
- Vallerand, R.J. (2007). *Intrinsic and extrinsic motivation in sport and physical activity: A review and a look at the future*. In *Handbook of sport psychology*, ed. G. Tenenbaum and R.C. Eklund, 59–83. Hoboken, NJ: Wiley.
- Van de Pol, P., Kavussanu, M. (2011). Achievement goals and motivational response in tennis: Does the context matter?. *Psychology of Sport and Exercise*, 12, 176-183.
- Wilson, P., Mack, D., Grattan, K. (2008). Understanding Motivation for Exercise: A Self-Determination Theory Perspective. *Canadian Psychology*, 49(3), 250–256.

Lisad

Tänu sõnad

Tahaksin tänada oma kaasjuhendajat Kristel Kiensi, kes oli oma toetusega väga suureks abiks. Suur tänu ka kõigile uurimistöös osalenud treeneritele ja sportlastele.

Käesolevaga kinnitan, et olen korrektselt viidanud kõigile oma töös kasutatud teiste autorite poolt loodud kirjalikele töödele, lausetele, mõtetele, ideedele või andmetele.

Olen nõus oma töö avaldamisega Tartu Ülikooli digitaalarhiivis DSpace

Katre Arniste